

L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel de 2023-2024



Bureau du
vérificateur général
du Canada

Office of the
Auditor General
of Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la vérificatrice générale du Canada, 2024.

Cat. No. FA1-3
ISSN 1484-981X

Table des matières

Introduction	4
Contexte de l'équité en matière d'emploi	4
Lois habilitantes	4
Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	4
Travaux	4
Effectif	4
Milieu de travail	5
Structure	5
Plan d'équité en matière d'emploi	6
Mise en œuvre du principe d'équité en matière d'emploi	7
Application de la loi	7
Recrutement	7
Activités, formation et communications	7
Activités	7
Formation	8
Communications	8
Objectifs quantitatifs	9
Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi	9
Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi — Points saillants	11
Femmes	16
Autochtones	16
Personnes en situation de handicap	16
Membres du personnel racisés	16
Représentation quant aux embauches, aux promotions et aux départs	16
Embauches	16
Promotions	17
Départs	17
Indicateurs de rendement clés	17
Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion	18
Conclusion	19
Annexe A — Plan d'action d'équité en matière d'emploi du Bureau du vérificateur général du Canada : Engagements, objectifs et résultats pour 2023-2024	20
Annexe B — Données statistiques	34

Introduction

Le présent Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi fait état de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) pour l'exercice 2023-2024.

Contexte de l'équité en matière d'emploi

Lois habilitantes

Les pouvoirs du BVG lui sont conférés par la [Loi sur le vérificateur général](#), la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) et un certain nombre d'autres lois. Les pouvoirs de la vérificatrice générale sont énoncés dans des lois adoptées par le Parlement.

Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Le BVG est assujéti à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), conformément à l'alinéa 4(1)c) de ladite *Loi*.

Travaux

Le BVG est au service du Parlement. Il lui fournit de l'information objective et factuelle ainsi que des avis spécialisés sur les programmes et les activités du gouvernement, recueillis dans le cadre d'audits. Les parlementaires se servent des rapports du BVG pour surveiller les activités du gouvernement et tenir le gouvernement fédéral responsable de sa gestion des fonds publics.

Le BVG effectue ce que l'on appelle des audits législatifs. La vérificatrice générale du Canada est une mandataire du Parlement. Elle exécute des travaux pour le Parlement et lui rend des comptes.

Le BVG effectue trois principaux types d'audit législatif : des audits d'états financiers, des audits de performance des organismes fédéraux et des examens spéciaux des sociétés d'État.

Le BVG audite une vaste gamme d'activités menées par le gouvernement du Canada ainsi que par les gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, et ce, dans de nombreux domaines comme la santé, la culture, l'environnement, les finances, l'agriculture, les transports et la recherche scientifique. Depuis 1995, le BVG a également un mandat précis dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Ce mandat a été établi à la suite de modifications apportées à la [Loi sur le vérificateur général](#) et est assumé par le commissaire à l'environnement et au développement durable.

Le commissaire est responsable de la surveillance des stratégies de développement durable des ministères et organismes fédéraux et du processus de pétitions environnementales ainsi que de l'audit de la gestion des questions environnementales et de développement durable par le gouvernement fédéral.

Effectif

Au 31 mars 2024, le BVG comptait un personnel de 839 membres répartis entre son administration centrale à Ottawa et ses quatre bureaux régionaux situés à Vancouver, à Edmonton, à Montréal et à Halifax.

Nos équipes d'audit sont composées de professionnelles et professionnels dévoués et accomplis qui apportent à l'organisation un éventail diversifié de formation, d'expérience et de compétences. Ces personnes sont hautement qualifiées dans leur domaine et comprennent notamment des comptables, des ingénieures et ingénieurs, des avocates et avocats, des spécialistes de la gestion, des spécialistes des technologies de l'information, des spécialistes de l'environnement et des économistes.

Le BVG compte également des employées et employés exerçant diverses professions, qui sont regroupés au sein des services organisationnels selon leur domaine d'expertise, comme les communications, les finances, les ressources humaines, les technologies de l'information, la liaison avec le Parlement et les relations internationales.

Milieu de travail

Le BVG aspire à rassembler gens, expertise et technologie pour un meilleur Canada, un audit à la fois. Nous servons le Canada par un leadership et des partenariats au fil d'audits qui favorisent la confiance dans les institutions publiques et l'excellence continue dans la fonction publique.

Le BVG est déterminé à offrir un milieu de travail sain, où chaque personne est traitée avec dignité et respect et est encouragée à réaliser son plein potentiel professionnel. Il soutient les communications franches et ouvertes afin de créer un climat de confiance et de collaboration. Le BVG valorise la diversité et fait la promotion de l'inclusion, de la santé mentale, de l'apprentissage continu et de la conciliation travail-vie personnelle.

Le BVG s'attend à ce que son personnel fasse preuve d'intégrité personnelle et d'un comportement éthique et à ce qu'il se conforme aux valeurs, aux normes et aux codes de conduite du BVG. En plus des compétences techniques, les compétences relatives à la gestion des personnes sont évaluées lors du recrutement et font l'objet de discussions dans le cadre de rencontres périodiques entre les gestionnaires et leurs employées et employés. Ces discussions servent à appuyer la mobilisation et la gestion des talents du personnel ainsi que l'atteinte des résultats souhaités.

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion commence au sommet. Notre cadre stratégique, qui comprend le Plan stratégique du BVG 2022-2024, la Stratégie de gestion des personnes 2023-2026, et le Plan de diversité et d'inclusion du BVG 2023-2026, établit des priorités et des domaines d'intérêt harmonisés qui permettent à notre effectif diversifié d'évoluer dans un environnement sain, respectueux et sécuritaire qui est propice à l'atteinte des objectifs du BVG.

Le Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024 continue d'orienter nos efforts en vue d'accroître la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif. Le BVG travaille en ce moment à l'élaboration du Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2025-2027 conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

De plus, le [Plan d'accessibilité 2022-2025 du Bureau du vérificateur général du Canada](#) est axé sur la détection, la suppression et la prévention des obstacles à l'accessibilité pour assurer la conformité aux normes juridiques et stratégiques.

Structure

La directrice principale des Ressources humaines est la championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et la haute fonctionnaire désignée pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. C'est pourquoi les Ressources humaines ont la responsabilité de veiller à ce que nos pratiques en matière de recrutement, de développement et de soutien soient représentatives de la diversité de la population canadienne, de promouvoir un environnement de travail inclusif et de fournir

à la haute direction les informations nécessaires à la prise de décisions concernant les stratégies destinées à dépasser la représentation de la disponibilité au sein de la population active pour chacun des groupes désignés.

En outre, au cours de cet exercice, les Ressources humaines ont créé un nouveau poste de gestionnaire afin de répondre aux exigences en matière de capacité que ce travail requiert, ce qui renforce l'engagement du BVG en faveur de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion. Par ailleurs, au cours du prochain exercice, l'étendue de nos activités de sensibilisation sera élargie afin de mettre davantage l'accent sur la gestion des talents, l'équité, la diversité et le recrutement, ce qui permettra de faire progresser nos efforts dans ces domaines.

Le BVG dispose également d'une ombuds qui soutient l'équité en matière d'emploi en étant une ressource confidentielle et impartiale pour traiter les problèmes liés au milieu de travail. Cette fonction vient compléter les efforts de la championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et haute fonctionnaire désignée pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion en offrant un espace sûr aux membres du personnel pour qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations, en suivant les tendances et en fournissant des commentaires en vue d'améliorer l'environnement de travail.

Pour appuyer davantage les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, le BVG possède une équipe responsable de l'accessibilité de la technologie de l'information et des communications. Cette équipe se charge de faire progresser les initiatives stratégiques en matière d'accessibilité des technologies de l'information et des communications, de contribuer à l'évaluation de l'accessibilité et de fournir des conseils sur l'accessibilité des systèmes. Elle travaille en étroite collaboration avec l'équipe chargée de la santé et de la sécurité au travail et le Groupe de travail sur l'accessibilité afin de promouvoir le bien-être et la sécurité des membres du personnel.

Ces équipes travaillent au sein d'une structure de gouvernance à trois niveaux au BVG. En mars 2024, le Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et les langues officielles a été ajouté officiellement à cette structure pour exercer une surveillance et présenter des rapports à l'égard de la conformité et des progrès réalisés en vue d'une main-d'œuvre inclusive, diversifiée, qualifiée et engagée. Ce comité relève du Comité de gestion des personnes, qui présente des recommandations au Conseil de direction sur les questions liées à la gestion des personnes, telles que l'emploi, l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles.

Le BVG a également institué officiellement dans cette structure des groupes de ressources pour les employés, qui sont des groupes volontaires dirigés par des membres du personnel et axés sur des caractéristiques communes telles que le genre, la race, l'héritage culturel, l'orientation sexuelle, la foi, l'âge et le handicap. Les groupes de ressources du personnel sont conçus pour favoriser l'inclusion et le soutien sur le lieu de travail.

Plan d'équité en matière d'emploi

Le BVG dispose d'un Plan d'équité en matière d'emploi, conformément aux exigences énoncées à l'article 10 de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Le Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024, qui a été finalisé et présenté au Conseil de direction à l'automne 2021, énonce les engagements pris par le BVG en vue d'accroître la représentation des groupes désignés au sein des différentes catégories et des divers niveaux professionnels. Il souligne également les efforts déployés pour maintenir un milieu de travail inclusif, diversifié et respectueux, et décrit les activités menées pour permettre au BVG de se conformer aux exigences législatives. L'annexe A présente les engagements, les objectifs et les résultats du BVG pour l'exercice 2023-2024.

Mise en œuvre du principe d'équité en matière d'emploi

Application de la loi

Le BVG a mis en œuvre un questionnaire d'auto-identification modernisé pour se conformer aux exigences législatives relatives à l'équité en matière d'emploi. Les renseignements recueillis demeurent confidentiels et sont utilisés à différentes fins, en particulier lors de l'analyse annuelle de l'effectif servant à évaluer la représentation des groupes désignés au sein de chaque catégorie professionnelle au BVG. Les résultats au 31 mars 2024 sont présentés à l'annexe B.

Recrutement

Le BVG a élaboré un plan en matière de diversité et d'inclusion pour la période de 2023 à 2026, lequel définit les priorités qui lui permettront d'attirer, de recruter et de maintenir en poste l'effectif qualifié et expérimenté dont il a besoin pour réaliser sa vision, sa mission et ses résultats stratégiques. Le plan vient renforcer les efforts que continue de déployer le BVG pour établir et maintenir en poste un effectif diversifié qui est représentatif de la population canadienne, en mettant particulièrement l'accent sur le recrutement d'Autochtones et de personnes en situation de handicap à l'échelle de l'organisation ainsi que sur une représentation accrue des personnes racisées et noires (membres de minorités visibles) aux échelons supérieurs.

Activités, formation et communications

Les activités suivantes ont joué un rôle déterminant dans la promotion d'un environnement organisationnel qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

Activités

Nom de l'initiative	Description
Participation du BVG au défilé de la Fierté dans la capitale	Le BVG a participé au défilé de la Fierté dans la capitale le 27 août 2023 en faveur de l'inclusion de toutes les personnes qui se définissent comme bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées ou présentant une diversité sexuelle et de genre (2ELGBTQI+) qui travaillent au BVG et afin de promouvoir l'organisation en tant qu'employeur accueillant qui valorise la diversité et l'inclusion.
Cafés-causeries	Le BVG a organisé un ensemble de cafés-causeries auxquels ont été invités des conférencières et conférenciers de divers horizons qui ont parlé de leurs perspectives et expériences uniques. Ces séances ont traité de thèmes essentiels, tels que la réévaluation des relations avec l'échec, le lien entre générosité et la santé mentale, la création de récits personnels liés à la diversité et l'encouragement du courage et de l'authenticité dans le leadership.

Nom de l'initiative	Description
Programme Mosaïque	Le BVG a parrainé trois personnes dans le cadre du programme de perfectionnement en leadership Mosaïque. Deux des membres du personnel parrainés ont été nommés à des postes de direction grâce à ce programme.

Formation

Le BVG revoit chaque année son programme de formation afin de l'aligner sur son plan stratégique et sur sa stratégie de gestion des personnes, en mettant particulièrement l'accent sur la gestion des talents. L'objectif du programme est de fournir aux membres du personnel les ressources nécessaires pour acquérir et maintenir les aptitudes, les compétences et les connaissances qui leur permettront d'exceller au BVG.

Le BVG favorise le respect, la diversité et l'inclusion en milieu de travail dans le cadre de son programme d'accueil et d'intégration du personnel et de son programme d'apprentissage, qui comprend des cours de l'École de la fonction publique du Canada. Certains des cours qui sont offerts à l'ensemble des gestionnaires et du personnel portent sur les sujets suivants :

- la diversité;
- l'histoire autochtone;
- la prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination;
- le respect et l'inclusion;
- les préjugés inconscients;
- les valeurs et l'éthique;
- l'analyse comparative entre les sexes plus.

Le programme de formation « L'ADN du leadership » a commencé en septembre 2023 et s'est poursuivi en septembre 2024. Tous les gestionnaires et tous les gestionnaires intermédiaires ont d'abord participé à la formation. Le programme est en cours d'être offert à tous les membres du personnel. Les sept modules visaient tout particulièrement à établir une compréhension commune des comportements attendus en matière de leadership (état d'esprit du leadership – comment être) et offraient la possibilité d'apprendre à intégrer ces comportements dans les activités quotidiennes (compétences en matière de leadership – comment faire). Les modules intégraient une optique d'équité, de diversité et d'inclusion. Tout au long de la formation, le renforcement des compétences en matière de leadership et la création et le maintien d'un lieu de travail psychologiquement sûr ont été au premier plan.

Communications

Le BVG utilise des outils de communication internes et externes (canal consacré à la diversité et à l'inclusion dans Microsoft Teams, Instagram, LinkedIn, Facebook, etc.) visant la sensibilisation à différentes fêtes et célébrations ethnoculturelles durant toute l'année. Ces publications ont souligné de nombreux événements¹.

¹ Les sujets incluaient les suivants : Pessah, Pâques, Vaisakhi, le Mois du patrimoine asiatique, la Journée du Vesak, la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le Mois national de l'histoire autochtone, la Fierté, la Saint-Jean-Baptiste, la Journée canadienne du multiculturalisme, Aïd Moubarak, la fête du Canada, la Journée internationale des peuples autochtones, la Journée de la fête nationale des Acadiens et des Acadiennes, la Semaine de la Fierté à la fonction publique, la Journée des langues officielles, Rosh Hashanah, le Yom Kippour, le Jour des Franco-Ontariennes et des Franco-Ontariens, la Semaine de l'égalité des

De plus, du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, le Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et les langues officielles a activement mis à profit un canal de communication consacré à divers sujets².

Objectifs quantitatifs

Le BVG s'efforce de dépasser la représentation de la population active pour chacun des groupes désignés suivants : femmes, Autochtones, personnes en situation de handicap et membres du personnel racisés. Dans son Plan stratégique 2022-2024, le BVG a défini des indicateurs de rendement clés qui se rapportent à la représentation de groupes désignés précis, comme il est indiqué à l'annexe A.

Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le BVG dispose d'un effectif spécialisé :

- Le BVG emploie 839 personnes qui sont réparties entre 7 des [14 catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi](#) (voir la pièce 1).
- La plus grande part de l'effectif (84,6 %) du BVG se concentre dans deux de ces catégories : professionnels et cadres intermédiaires et autres cadres (voir la pièce 2).

La répartition de l'effectif entre les catégories révèle une concentration claire dans certains domaines. Les professionnels constituent la plus grande proportion de l'effectif, à savoir 61,0 %. Cette catégorie est suivie par les cadres intermédiaires et autres cadres, qui représentent 23,6 % de l'effectif. Le personnel de bureau représente 5,1 % de l'effectif, tandis que le personnel administratif et de bureau principal représente 5,8 % de l'effectif. Le personnel semi-professionnel et technique représente 2,6 % de l'effectif, les cadres supérieurs composent 1,4 % de l'effectif, et les superviseurs représentent 0,35 % de l'effectif. Cette répartition indique que la plupart des membres du personnel occupent des rôles professionnels et de gestion, ce qui témoigne l'accent mis par le BVG sur l'expertise de haut niveau (voir la pièce 2).

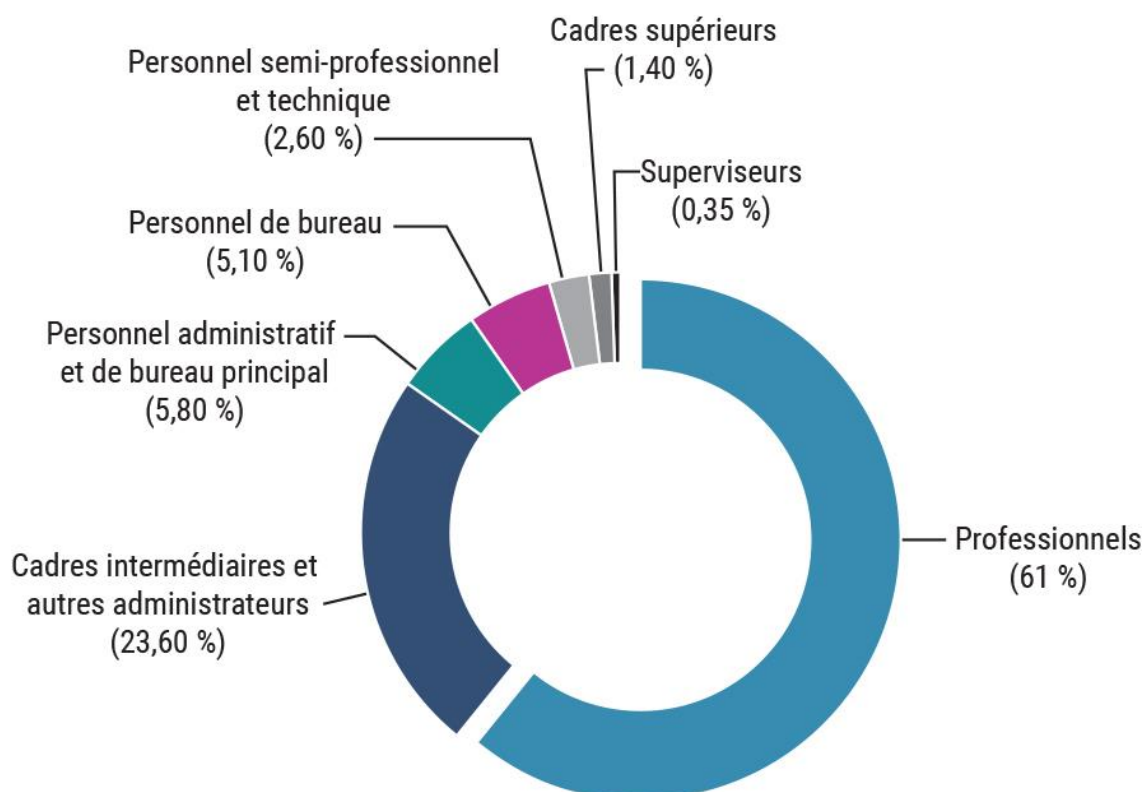
sexes, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée de l'affaire « personne », la Journée internationale des Inuits, la Journée des vétérans autochtones, Diwali, la Semaine de la sensibilisation aux personnes transgenres, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Hanoukka, Journée des droits de l'homme, Noël, Kwanzaa, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le ramadan, la Journée internationale de lutte contre l'islamophobie, la Journée internationale de la francophonie, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Holi, la Journée internationale de la visibilité transgenre, et la Journée nationale des langues autochtones.

² Les sujets incluaient les suivants : les voix autochtones; des activités de l'École de la fonction publique du Canada sur le thème de l'équité, de la diversité et de l'inclusion; une guide pour soutenir le personnel juif; des activités de l'École de la fonction publique du Canada sur le thème des personnes 2ELGBTQI+; le Jour de l'émancipation, le défilé de la Fierté dans la capitale, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le jour du Souvenir, la Journée dédiée à la mémoire des victimes de l'Holocauste, la Journée nationale de commémoration de l'attentat à la mosquée de Québec et d'action contre l'islamophobie.

Pièce 1 — Classification du personnel du BVG selon les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

- 1 – Cadres supérieurs
- 2 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- 3 – Professionnels
- 4 – Personnel semi-professionnel et technique
- 5 – Superviseurs
- 7 – Personnel administratif et de bureau principal
- 10 – Personnel de bureau

Pièce 2 — Répartition du personnel du BVG selon les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi



Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi — Points saillants

Le BVG a comparé le niveau de représentation de chacun des groupes désignés au sein de son personnel avec les données les plus récentes sur la disponibilité au sein de la population active, présentées par Emploi et Développement social Canada dans son [Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/2016-annuel.html)³. Le BVG a utilisé les données nationales pour établir cette comparaison dans la plupart des secteurs, exception faite des catégories du personnel administratif et de bureau principal ainsi que du personnel de bureau, pour lesquelles il a utilisé les données de la région de la capitale nationale.

La pièce 3 montre la représentation des quatre groupes désignés au sein du BVG, exprimée en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active, par regroupement des catégories professionnelles (cadres, personnel professionnel et personnel administratif), au 31 mars 2024. Les résultats sont les suivants :

³ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/2016-annuel.html>

Femmes

- En ce qui concerne les femmes, le BVG a atteint une représentation supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour les postes de cadres. Dans cette catégorie, la représentation des femmes au BVG est de 58,1 %, ce qui représente 133,8 % de leur disponibilité au sein de la population active (43,4 %). Une augmentation de 5,1 % est requise pour que la représentation des femmes corresponde à leur disponibilité au sein de la population active pour les postes de la catégorie du personnel professionnel.
- Dans cette catégorie, la représentation des femmes au BVG est de 48,2 %, ce qui représente 90,4 % de leur disponibilité au sein de la population active (53,3 %). Une augmentation de 24,6 % est requise pour atteindre la disponibilité au sein de la population active pour les postes de la catégorie du personnel administratif.
- Au BVG, la représentation des femmes pour les postes de cette catégorie est de 53,1 %, ce qui représente 68,3 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (77,7 %).

Autochtones

- Il faut augmenter la représentation des Autochtones dans les trois catégories professionnelles regroupées pour qu'elle corresponde à la disponibilité au sein de la population active. Au BVG, la représentation des Autochtones dans la catégorie des postes de cadres a diminué à 2,5 % par rapport à 2,9 % l'an dernier, ce qui représente 50,0 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (5,0 %).
- Une augmentation de 1,9 % est requise pour atteindre la disponibilité au sein de la population active pour les postes de la catégorie du personnel professionnel. Au BVG, la représentation des Autochtones dans cette catégorie est de 1,0 %, ce qui représente 34,5 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (2,9 %).
- Au BVG, la représentation des Autochtones dans la catégorie du personnel administratif est de 0,0 %.

Personnes en situation de handicap

- En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, le BVG a atteint une représentation supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour les postes des catégories des cadres et du personnel professionnel. Au BVG, la représentation des personnes en situation de handicap pour les postes de la catégorie des cadres est de 12,6 %, ce qui représente 252,0 % de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe (5,0 %).
- La représentation de la catégorie du personnel professionnel au BVG est de 10,7 %, ce qui représente 120,2 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (8,9 %).
- Toutefois, le BVG doit augmenter de 5,9 % la représentation dans la catégorie du personnel administratif pour qu'elle corresponde à la disponibilité au sein de la population active. La représentation de cette catégorie au BVG est de 4,1 %, ce qui représente 41,0 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (10,0 %).

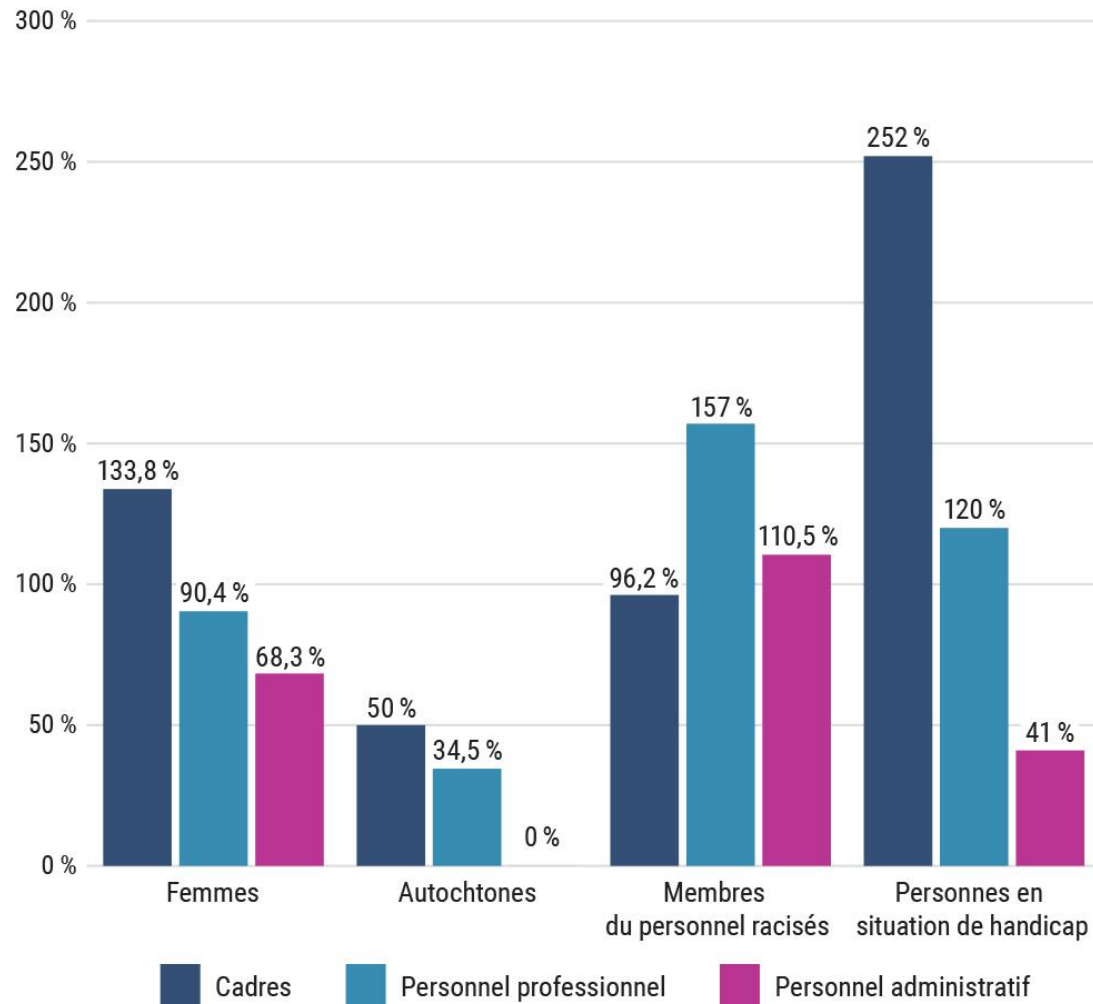
Membres du personnel racisés

- En ce qui concerne le personnel racisé, le BVG a atteint une représentation supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour les postes de la catégorie du personnel professionnel. Au BVG, la représentation du personnel racisé pour les postes de la catégorie

du personnel professionnel est de 34,4 %, ce qui représente 157,0 % de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe (21,9 %). Toutefois, une augmentation de 0,4 % est requise pour que la représentation corresponde à la disponibilité au sein de la population active pour la catégorie des cadres.

- Au BVG, la représentation du personnel racisé dans la catégorie des postes de cadres est de 10,1 %, ce qui représente 96,2 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (10,5 %).
- Le BVG a atteint une représentation supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour les postes de la catégorie du personnel administratif. La représentation de la catégorie du personnel administratif au BVG est de 14,3 %, ce qui représente 110,5 % de la disponibilité au sein de la population active de ce groupe (12,9 %).

Pièce 3 — Représentation des groupes désignés au sein du Bureau du vérificateur général du Canada en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active, par regroupement des catégories professionnelles, au 31 mars 2024



Pièce 3 — Version textuelle

Groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada	Pourcentage de la disponibilité au sein de la population active pour les postes de cadres	Pourcentage de la disponibilité au sein de la population active pour la catégorie du personnel professionnel	Pourcentage de la disponibilité au sein de la population active pour la catégorie du personnel administratif
Femmes	133,8 %	90,4 %	68,3 %
Autochtones	50,0 %	34,5 %	0,0 %
Membres du personnel racisés	96,2 %	157,0 %	110,5 %
Personnes en situation de handicap	252,0 %	120,0 %	41,0 %

Femmes

Au 31 mars 2024, les femmes représentaient 50,7 % (425 personnes) de l'effectif du BVG, ce qui est inférieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 53,4 % (voir le tableau 4a). Ce pourcentage a diminué de 2,4 % comparativement à celui présenté dans le rapport précédent, qui était de 53,1 %.

Les femmes sont bien représentées dans toutes les échelles de rémunération et dépassent la disponibilité au sein de la population active pour la catégorie des postes de cadres (voir les tableaux 3 et 11).

Autochtones

Les Autochtones représentaient 1,2 % (10 personnes) de l'effectif du BVG, ce qui est inférieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 3,6 % (voir le tableau 5a). Ce pourcentage a diminué de 0,5 % comparativement à celui présenté dans le rapport précédent. Nous n'avons pas encore réussi à atteindre la pleine représentation de ce groupe.

Personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap représentaient 10,8 % (91 personnes) de l'effectif du BVG, ce qui est supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 8,1 %. Il y a eu une augmentation de 0,50 % comparativement au rapport précédent (voir le tableau 6a). Les personnes en situation de handicap bien représentées dans toutes les échelles de rémunération (voir le tableau 11).

Membres du personnel racisés

Les membres du personnel racisés représentaient 26,0 % (218 personnes) de l'effectif du BVG, ce qui est supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 18,2 % (voir le tableau 7a). Ce pourcentage a légèrement diminué de 0,8 % comparativement à celui présenté dans le rapport précédent. Les membres du personnel racisés sont grandement sous-représentés dans l'échelle de rémunération la plus élevée (voir le tableau 11).

Représentation quant aux embauches, aux promotions et aux départs

Le présent rapport annuel comprend une analyse du nombre d'employées et d'employés de chaque groupe désigné qui ont été embauchés, qui ont obtenu une promotion ou qui ont quitté le BVG au cours de l'exercice 2023-2024.

Embauches

Au BVG, 100 personnes ont été embauchées (voir le tableau 8). Parmi les personnes nouvellement embauchées :

- 52 déclaraient être des femmes (52,0 %);
- 14 déclaraient être des personnes en situation de handicap (14,0 %);
- 34 déclaraient être des membres du personnel racisés (34,0 %).

Le nombre de personnes embauchées qui déclaraient être des Autochtones est encore trop faible pour être communiqué tout en assurant la confidentialité.

Promotions

Au BVG, 134 personnes ont été promues (voir le tableau 9a). Parmi les personnes promues, il y avait :

- 77 femmes (57,5 %);
- 16 personnes en situation de handicap (11,9 %);
- 31 déclaraient être des membres du personnel racisés (23,1 %).

Le nombre de promotions d'Autochtones reste trop faible pour être communiqué tout en assurant la confidentialité.

Départs

Il y a eu 54 départs du BVG (voir le tableau 10a). Parmi les personnes qui sont parties, il y avait :

- 24 femmes (44,4 %);
- 16 déclaraient être des membres du personnel racisés (29,6 %).

Le nombre de départs d'Autochtones et de personnes en situation de handicap reste trop faible pour être communiqué tout en assurant la confidentialité.

Indicateurs de rendement clés

Dans le cadre du Plan stratégique 2022-2024, deux indicateurs de rendement précis ont été définis pour suivre les progrès à l'égard de la diversité au BVG. Les indicateurs sont les suivants (voir la pièce 4) :

Pièce 4 — Indicateurs de rendement clés

Indicateur : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Données de référence : 31 mars 2022	Point médian : 31 mars 2023	Point de fin : 31 mars 2024
Augmenter de 15 % de la représentation des Autochtones en 2022-2023 et de 20 % en 2023-2024 : – Le 31 mars 2023, le nombre cible est 23 personnes; ce nombre a augmenté de 3 en 2022-2023 à 2,9 % de la population. – Le 31 mars 2024, le nombre cible est 28 personnes; ce nombre a augmenté de 5 en 2023-2024 à 3,5 % de la population.	2,5 % (20 personnes)	1,7 % (13 personnes)	1,2 % (10 personnes)
Augmenter de 33 % de la représentation des personnes en situation de handicap en 2022-2023 et de 66 % en 2023-2024 : – Le 31 mars 2023, le nombre cible est 52 personnes; ce nombre a augmenté de 13 en 2022-2023 à 6,6 % de la population. – Le 31 mars 2024, le nombre cible est 86 personnes; ce nombre a augmenté de 34 en 2023-2024 à 10,9 % de la population.	4,9 % (39 personnes)	10,3 % (81 personnes)	10,8 % (91 personnes)
Augmenter de 25 % par an la représentation des employés autochtones, noirs et d'autres groupes raciaux (minorités visibles), et des personnes handicapées dans le groupe de direction : – Le 31 mars 2023, le nombre cible est 34 personnes; ce nombre a augmenté	15,9 % (27 personnes)	22,0 % (38 personnes)	24,6 % (44 personnes)

Indicateur : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Données de référence : 31 mars 2022	Point médian : 31 mars 2023	Point de fin : 31 mars 2024
de 7 en 2022-2023 à 19,9 % de la population. – Le 31 mars 2024, le nombre cible est 43 personnes; ce nombre a augmenté de 9 en 2023-2024 à 24,8 % de la population.			

Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion

Depuis la publication de l'appel à l'action par le greffier du Conseil privé en novembre 2021, le BVG a réalisé activement des progrès en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion. Malgré les initiatives en cours et le lancement de notre plan de diversité et d'inclusion en décembre 2023, les progrès vers la réalisation de nos objectifs d'équité en matière d'emploi nécessitent des efforts continus. Même si nous avons réussi à dépasser les objectifs de représentation de certains groupes, des difficultés persistent, notamment en ce qui concerne l'augmentation de la représentation des Autochtones.

Notre engagement à favoriser un lieu de travail inclusif consiste à définir des objectifs précis, à mettre en œuvre des formations obligatoires et à soutenir divers groupes de ressources pour les membres du personnel. La haute direction reconnaît la nécessité de poursuivre les efforts pour combler les lacunes existantes et atteindre efficacement nos objectifs. Elle est déterminée à réévaluer les stratégies du BVG afin d'améliorer la diversité de son personnel et la qualité de son lieu de travail.

De plus, une équipe d'audit de performance se charge d'entreprendre des audits de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble du gouvernement. Le premier audit de cette équipe, déposé à l'automne 2023, portait sur l'inclusion sur le lieu de travail des membres du personnel racisés dans plusieurs organisations fédérales. L'audit a révélé que les membres du personnel racisés connaissaient des taux de discrimination déclarée nettement plus élevés que leurs homologues non racisés. Bien que les organisations aient élaboré des plans d'équité, de diversité et d'inclusion, l'audit a fait ressortir une lacune dans l'exploitation efficace des données pour orienter ces efforts. Le BVG a évalué son propre rendement par rapport aux mêmes 11 thèmes et a observé des conclusions similaires.

Le plan de diversité et d'inclusion du BVG et son plan triennal d'équité en matière d'emploi comprennent des indicateurs de rendement conçus pour suivre les progrès et remédier aux disparités. Cette approche souligne l'importance non seulement de fixer des objectifs clairs, mais aussi d'utiliser des données exhaustives pour susciter des changements importants et évaluer l'incidence de nos efforts en matière d'équité en matière d'emploi et de nos initiatives d'inclusion.

Enfin, le BVG renforce son engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en intégrant l'optique de l'analyse comparative entre les sexes plus dans ses audits de performance et ses examens spéciaux. Ces audits fournissent des renseignements précieux qui contribuent à l'amélioration des politiques, des programmes et des services fédéraux tout en appuyant les efforts du gouvernement en matière de lutte contre le racisme, d'équité, de diversité et d'inclusion.

Conclusion

La vision du BVG est « de rassembler gens, expertise et technologie pour un Canada meilleur, un audit à la fois ». Ce n'est pas par hasard que les « gens » viennent en premier dans l'énoncé. Les gens sont la clé du succès du BVG, et nous estimons que la diversité apporte une richesse et une résonance qui améliorent notre travail et sa valeur pour la population canadienne.

La promotion d'un milieu diversifié et inclusif est une priorité du BVG. À ce titre, notre cadre stratégique, qui découle du plan stratégique du BVG et qui est renforcé par notre stratégie de gestion des personnes et notre plan en matière de diversité et d'inclusion, comprend des objectifs précis axés sur le maintien d'une main-d'œuvre représentative de la diversité de la population canadienne.

De plus, ces objectifs sont renforcés par des résultats opérationnels précis à atteindre, à savoir que l'effectif du BVG reflète la diversité et soit inclusif et que les membres du personnel se sentent accueillis et valorisés.

Le BVG s'emploie à atteindre ces résultats en fournissant aux gestionnaires, aux employées et aux employés les renseignements, les outils et les séances de sensibilisation nécessaires pour que chaque personne puisse contribuer à assurer une culture et un environnement de travail inclusifs et se sentir bien intégrée.

Attirer, embaucher et maintenir en poste une plus grande diversité de candidates et de candidats demeure un défi pour le BVG, et il s'agit certainement d'une priorité. Alors que les données pour les personnes en situation en handicap et les membres du personnel racisés étaient plus élevées que la disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2024, la représentation des Autochtones et des femmes ne correspond pas encore à la disponibilité de ce groupe au sein de la population active. De plus, le BVG doit améliorer la représentation au sein des postes de cadres supérieurs, notamment celle des personnes en situation de handicap, des Autochtones et des membres du personnel racisés. Il reste encore beaucoup de travail à faire.

Le BVG est convaincu de l'importance de poursuivre les efforts pour accroître la représentation des groupes désignés, réduire les obstacles, cerner les améliorations possibles et mettre en place des solutions. Pour remédier aux écarts cernés dans le présent rapport, des cibles quantitatives ont été fixées en tant qu'indicateurs de rendement dans le Plan stratégique 2022-2024 du BVG et dans le Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024. Le BVG s'emploiera à accroître la représentation et l'inclusion de ces groupes au sein de son effectif au moyen d'activités présentées dans ses plans stratégiques, de projets d'accessibilité ainsi que d'activités d'apprentissage et de sensibilisation et de formations continues. La direction doit investir dans des approches novatrices et non traditionnelles de recrutement et mettra davantage l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le cadre des programmes et processus relatifs à l'emploi. En outre, le BVG réalise actuellement un examen des systèmes d'emploi pour repérer et éliminer les obstacles qui ont été signalés.

Annexe A — Plan d'action d'équité en matière d'emploi du Bureau du vérificateur général du Canada : Engagements, objectifs et résultats pour 2023-2024

Les activités suivantes permettent au Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) de satisfaire aux exigences législatives.

1. Collecte d'information sur l'effectif

Objectif : Tenir des données exactes sur les groupes désignés afin de tirer parti des réussites et de déterminer les possibilités d'amélioration.

Activités	Objectifs	Résultats
1a. Atteindre un taux de réponse de 100 % au formulaire d'auto-identification grâce à un suivi attentif de la réception des documents remplis lors des embauches ou des promotions.	Taux de réponse de 100 % pour tous les nouveaux membres du personnel et toutes les personnes récemment promues, annuellement.	Atteint. Le formulaire d'auto-identification a été rempli par tous les membres du personnel actifs et nouvellement embauchés depuis le lancement du nouveau formulaire en janvier 2023.
1b. Rappeler aux membres du personnel qu'il est possible de faire une auto-identification en tout temps et que les renseignements fournis serviront à recueillir des données statistiques sur l'équité en matière d'emploi.	Un message par année.	En cours. Cette pratique est intégrée à notre cycle opérationnel.
1c. Mettre à jour le formulaire d'auto-identification du BVG selon la nouvelle approche du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.	Trois mois après l'approbation du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.	Atteint en 2022-2023.

2. Analyse de l'effectif et établissement d'objectifs quantitatifs

Objectif : Soutenir les initiatives de recrutement qui visent à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés.

Activités	Objectifs	Résultats
2a. Établir un tableau de bord de la dotation et le distribuer trois fois par année pour faire un suivi des progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi et pour influencer les décisions d'embauche.	Trois fois par année.	En cours. Un tableau de bord permettant de suivre en temps voulu les progrès réalisés en matière de représentation à l'aide de données désagrégées a été communiqué deux fois en 2023-2024.
2b. Au moyen de communications ou de formation, informer les gestionnaires d'embauche et les membres des comités de sélection de leurs responsabilités liées à l'équité en matière d'emploi pendant les processus de dotation.	Taux d'achèvement de 100 % pour la formation de tous les membres des comités de sélection	En cours. Le plan d'action en matière de diversité et d'inclusion a été lancé en décembre 2023. Ce plan comprend des séances de sensibilisation et de la formation à l'intention des gestionnaires d'embauche sur les pratiques d'embauche inclusives par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada.

Activités	Objectifs	Résultats
2c. Examiner les renseignements démographiques sur les membres des groupes désignés et les communiquer lors de la planification de tous les processus d'embauche. Tirer parti des options en matière de dotation afin d'atteindre les objectifs quantitatifs, notamment en limitant l'admissibilité aux groupes désignés et en utilisant un processus de nomination non annoncé.	Objectifs de représentation pour atteindre les niveaux de disponibilité au sein de la population active : Autochtones • augmentation de 10 % en 2021-2022 • augmentation de 15 % en 2022-2023 • augmentation de 20 % en 2023-2024 Personnes en situation de handicap : • augmentation de 10 % en 2021-2022 • augmentation de 33 % en 2022-2023 • augmentation de 66 % en 2023-2024	En cours. Les renseignements démographiques sur la représentation des groupes désignés sont examinés et communiqués aux gestionnaires et à la haute direction pour éclairer les plans et les décisions en matière de dotation. Le BVG a tiré parti des options en matière de dotation afin de contribuer à l'atteinte des objectifs liés à la représentation.

3. Examen des systèmes d'emploi

Objectif : Examiner les politiques, les pratiques et les processus en vue de recenser les obstacles systémiques et de formuler des recommandations pour éliminer ces obstacles.

Activités	Objectifs	Résultats
3a. Revoir les politiques, pratiques et processus actuels du BVG pour y recenser les obstacles systémiques.	Début des travaux contractuels : automne 2021 Début des travaux d'examen des systèmes d'emploi : été 2022	En cours. Un contrat a été octroyé et l'examen des systèmes d'emploi a commencé en mai 2024. Cet examen devrait être terminé d'ici janvier 2025.

4. Plan d'équité en matière d'emploi — Pratiques positives

Objectif : Créer un milieu de travail qui favorise la diversité et l'inclusion.

Activités	Objectifs	Résultats
4a. Mettre en œuvre une politique d'équité en matière d'emploi qui fera l'objet d'un examen tous les cinq ans pour s'assurer qu'elle s'harmonise avec les pratiques exemplaires. Instaurer des pratiques positives pour intégrer l'équité en matière d'emploi aux autres politiques et lignes directrices du BVG.	Documents revus et mis à jour tous les cinq ans	En cours. Nous réévaluons actuellement la nécessité de mettre en place une politique sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons procédé à l'examen de nos politiques en matière de ressources humaines dans une optique d'équité en matière d'emploi, de diversité, d'inclusion et d'analyse comparative entre les sexes. De plus, l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion sont déjà intégrées dans le Plan

Activités	Objectifs	Résultats
		stratégique du BVG, et il s'agit d'un domaine d'intérêt de la Stratégie de gestion des personnes. L'examen des systèmes d'emploi aboutira à un rapport qui présentera des recommandations sur des pratiques positives.
4b. Définir et créer un bassin diversifié d'employées et d'employés pour les comités de sélection ainsi que des bassins de candidates et de candidats préqualifiés provenant des trois groupes désignés : Autochtones, personnes en situation de handicap et membres d'une minorité visible.	Créer un bassin de membres potentiels pour les comités de sélection ainsi qu'un bassin de candidates et de candidats qualifiés pour les trois groupes désignés	En cours. Une lettre d'appel a été envoyée à l'ensemble de l'organisation afin de constituer un bassin diversifié de candidats qui serviront de membres d'un comité de sélection. Les membres du personnel ayant répondu à l'appel font partie d'un bassin de candidats qui serviront de membres d'un comité de sélection.
4c. Veiller à ce que plus de 50 % des comités de sélection comprennent au moins un membre de l'un des trois groupes désignés suivants : Autochtones, personnes en situation de handicap ou membres d'une minorité visible.	Plus de 50 % des comités de sélection ont un membre de l'un des trois groupes désignés, et ce, en permanence	En cours. Une lettre d'appel a été envoyée à l'ensemble de l'organisation afin de constituer un bassin diversifié de candidats qui serviront de membres d'un comité de sélection. Les membres du personnel ayant répondu à l'appel font partie d'un bassin de candidats qui serviront de membres d'un comité de sélection.

Activités	Objectifs	Résultats
		Les résultats de l'exercice de 2023-2024 sont en cours d'évaluation.
4d. Analyser et évaluer la nécessité de faire suivre aux gestionnaires d'embauche et aux membres des comités de sélection une formation sur les préjugés inconscients avant leur participation à un comité de sélection.	Projet pilote : 2021-2022 Évaluation des résultats : 2022-2023	En cours. En 2022-2023, l'obligation pour les gestionnaires d'embauche de suivre une formation sur les préjugés inconscients a été mise en œuvre. Les gestionnaires d'embauche attestent par écrit que la formation a été suivie avant de participer à un comité de sélection.
4e. Mettre en place un sondage de départ, qui comprend l'offre d'un entretien privé, pour tous les groupes de fonctionnaires qui quittent l'organisation dans le but de recueillir des données sur les raisons de leur départ. Produire un rapport, analyser les données afin de déterminer s'il y a des obstacles pour les membres des groupes désignés, consulter les parties prenantes clés pour s'attaquer aux problèmes et communiquer le plan d'action aux parties intéressées.	Envoyer le questionnaire de départ à toutes les personnes qui quittent le BVG et produire un rapport annuel à cet égard	En cours. Cette pratique est intégrée à notre cycle opérationnel. Les personnes qui quittent le BVG sont invitées à s'entretenir avec l'ombuds avant leur départ. Les données de ces entretiens sont analysées et les constatations, les secteurs à améliorer et les mesures appropriées, s'il y a lieu, sont enregistrés dans un résumé annuel qui est présenté au Comité de gestion des personnes.

Activités	Objectifs	Résultats
4f. Recenser de façon proactive les sujets d'actualité dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et faire la promotion des cours connexes offerts par le BVG ou par l'École de la fonction publique du Canada en envoyant des communications (au moins) tous les trimestres.	Tous les trimestres	En cours. Le programme de formation du BVG pour 2023-2024 comprend un certain nombre de cours recommandés au personnel de tous les niveaux sur l'équité en matière d'emploi.
4g. Organiser et soutenir chaque année au moins trois activités ou événements de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi.	Trois activités ou événements liés à l'équité en matière d'emploi par exercice	En cours. Le BVG a participé au défilé de la Fierté de la capitale, a tenu des cafés-causeries sur le thème de la création de récits personnels liés à la diversité et a parrainé trois personnes en participant au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque.
4h. Mettre en œuvre des solutions logicielles accessibles et favoriser une conception inclusive (pour Internet, INTRAnet et l'éditique).	En continu, à partir de 2021-2022	En cours. L'équipe de conception inclusive a défini les besoins en matière d'accessibilité tout au long du cycle de vie des projets ou produits. Ils élaborent actuellement une stratégie de test d'accessibilité pour faciliter l'acquisition et le développement de logiciels accessibles.

Activités	Objectifs	Résultats
4i. Examiner et améliorer les technologies et l'équipement d'assistance à la trousse d'équipement standard du BVG, et en ajouter de manière proactive.	En continu, à partir de 2021-2022	En cours. Le BVG dispose de 22 programmes logiciels liés à l'accessibilité. Onze programmes logiciels ont été approuvés, trois sont en cours et huit sont en cours d'évaluation en raison de problèmes liés à la sécurité ou à l'intégration. Au cours de l'exercice, Microsoft 365 a été entièrement intégré, ce qui a permis d'améliorer de nombreux outils d'accessibilité déjà inclus dans le programme.

5. Surveillance des progrès et examen et révision du plan

Objectif : Relever les écarts de façon proactive et les corriger en continu.

Activités	Objectifs	Résultats
5a. Fournir des mises à jour à la directrice principale des Ressources humaines sur l'état d'avancement des activités et déterminer les changements nécessaires pour atteindre les objectifs.	Examens réalisés deux fois par année et intégrés au rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi	En cours. Les données relatives à la représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ont été communiquées à la directrice principale des Ressources humaines et à la haute direction tout au long de 2023-2024, et les résultats du Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024 seront présentés à notre comité de gouvernance dans le cadre de son rôle de surveillance du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Des mesures seront déterminées pour corriger les secteurs à améliorer, le cas échéant.

Activités	Objectifs	Résultats
5b. Examiner les possibilités d'amélioration du plan dans le cadre du processus d'établissement de rapports annuels pour garantir une progression continue. Analyser les données, consulter les parties prenantes clés et adapter le plan pour tenir compte des nouveaux secteurs à améliorer ou des risques recensés. Obtenir l'approbation de la directrice principale des Ressources humaines et communiquer aux membres du personnel toute modification apportée au plan.	Une fois par année	Atteint. Dans le cadre du processus d'établissement de rapports annuels, il a été déterminé qu'aucun changement ne devait être apporté au plan triennal d'équité en matière d'emploi pour la période de 2021 à 2024. Au cours de l'exercice 2024-2025, l'équipe des Ressources humaines élaborera le plan d'équité en matière d'emploi 2025-2027, qui cadrera avec le plan en matière de diversité et d'inclusion.

6. Communications avec les membres du personnel

Objectif : Promouvoir de façon cohérente l'équité en matière d'emploi auprès du personnel.

Activités	Objectifs	Résultats
6a. Élaborer un plan de communication intégré qui permet au BVG de mettre en évidence l'équité en matière d'emploi, par l'entremise de sa page Intranet intitulée « Notre milieu de travail diversifié et inclusif » et par d'autres moyens, y compris Microsoft Teams.	Toutes les activités et tous les événements sont communiqués au personnel	En cours. Les équipes des Ressources humaines et des Communications ont fait la promotion de différentes fêtes et célébrations ethnoculturelles durant toute l'année à l'aide de divers canaux internes et externes, comme Microsoft Teams, Instagram, LinkedIn, Facebook, etc. La liste des événements soulignés comprend de nombreuses célébrations comme Pessah, Vaisakhi, le Mois du patrimoine asiatique, et bien d'autres encore.
6b. Recenser des sujets de discussion spéciaux liés à l'équité en matière d'emploi et déterminer le meilleur moyen de diffuser ces messages.	Inclure des sujets spéciaux dans le plan de communication (6a)	En cours. Un plan de communication a été établi pour informer le personnel du nouveau plan en matière de diversité et d'inclusion 2023-2026.

7. Consultation et collaboration avec les représentantes et représentants du personnel

Objectif : Comprendre les besoins des membres des groupes désignés et les questions qui les touchent en réalisant de véritables consultations.

Activités	Objectifs	Résultats
7a. Consulter le personnel du BVG et le syndicat au sujet de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et de tout changement subséquent.	Le personnel du BVG et le syndicat ont été consultés tous les trois ans au sujet de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et lors de tout changement subséquent, s'il y a lieu	Atteint. Une consultation auprès du syndicat et du personnel a eu lieu au cours de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi. Aucun changement ne devait être apporté au plan en 2023-2024.

8. Tenue des dossiers

Objectif : Assurer la confidentialité des données de nature délicate concernant les membres du personnel dans le but de gagner et de conserver leur confiance.

Activités	Objectifs	Résultats
8a. Veiller à ce que les dossiers soient tenus en toute confidentialité en limitant l'accès aux données sur l'équité en matière d'emploi dans les systèmes d'information.	La totalité des demandes d'accès à des données sur l'équité en matière d'emploi a été approuvée par la directrice des Ressources humaines	Atteint. L'accès aux données sur l'équité en matière d'emploi est très limité pour veiller à la confidentialité des dossiers. – Toutes les données communiquées dans des rapports sont conservées à un niveau élevé et, si

Activités	Objectifs	Résultats
		nécessaire, des données clés sont supprimées pour garantir que l'identité des personnes ne puisse pas être déterminée. – L'accès aux rapports de nature délicate est très restreint; il est contrôlé par l'équipe chargée de l'établissement des rapports au sein des Ressources humaines. – L'accès direct aux données dans les systèmes d'information est très limité; il est géré et surveillé par l'équipe chargée des systèmes des Ressources humaines.
8b. Automatiser la collecte des formulaires de déclaration volontaire pour renforcer la confidentialité des données.	2022–2023	Atteint. L'automatisation du nouveau questionnaire de déclaration volontaire a été achevée en janvier 2023. L'automatisation a permis de garantir que l'accès aux données sera très limité et qu'il sera possible pour les membres du personnel de modifier leurs réponses à tout moment en se servant du lien sécurisé vers le formulaire.

Surveillance

Les responsables sont tenus de planifier, de coordonner et de mettre en œuvre les activités selon le calendrier établi, de définir et d'évaluer les indicateurs clés liés à leurs activités et de produire des rapports sur les progrès et les réalisations en vue d'assurer l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi.

Annexe B — Données statistiques

Étendue du rapport

Le présent rapport renferme des renseignements sur les membres du personnel du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) qui occupaient, au 31 mars 2024, un poste pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de six mois ou plus. Les employées et employés qui étaient en détachement auprès d'autres organisations sont également compris dans les données du présent rapport.

Les tableaux du rapport ne donnent aucune information sur le personnel étudiant ou occasionnel.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données ont été obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'exhaustivité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi dépendent de la volonté des membres du personnel à consentir à la déclaration volontaire.

Le BVG a lancé son processus de déclaration volontaire en avril 1997. Le formulaire a été modifié en 2022 en raison de nouvelles exigences juridiques, de nouveaux textes législatifs ainsi que de commentaires formulés par le milieu de la recherche. Le BVG a lancé une version automatisée du questionnaire révisé en janvier 2023. Par conséquent, tous les membres du personnel, peu importe leur statut, sont tenus de remplir le questionnaire une fois. En outre, à n'importe quel moment au cours de leur emploi, il leur est possible de mettre à jour le questionnaire de déclaration volontaire à l'aide du lien sécurisé vers le formulaire.

Les tableaux 4 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au BVG, exprimée en pourcentage, par rapport à la disponibilité de ces groupes au sein de la population active ainsi que les données correspondantes de l'année précédente afin de permettre une comparaison. Le BVG estime qu'il s'agit là de la meilleure façon d'établir le degré actuel de représentation de chaque groupe désigné au sein de son effectif.

Le BVG présente des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi. Dans les tableaux 4 à 7, il fournit de l'information concernant les trois groupes de base de la Classification nationale des professions dont font partie la plupart des membres de son personnel. Il s'agit des gestionnaires d'audit (groupe 0414), des auditrices et auditeurs d'états financiers (groupe 1111) et des auditrices et auditeurs de performance (groupe 4169).

Disponibilité au sein de la population active

La disponibilité au sein de la population active est le taux de représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi au sein de la population active, exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Dans le contexte de la fonction publique fédérale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur les citoyennes et citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois correspondant aux emplois de la fonction publique, et elle est calculée à partir des données du Recensement de 2016.

Tableau 1 — Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Au 31 mars 2024

Groupe	Nombre	Pourcentage de la population	Disponibilité au sein de la population active
Ensemble de l'effectif	839	Sans objet	Sans objet
Femmes	425	50,7 %	53,4 %
Autochtones	10	1,2 %	3,6 %
Personnes en situation de handicap	91	10,8 %	8,1 %
Membres du personnel racisés	218	26,0 %	18,2 %

Tableau 2 — Répartition de l'effectif selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2024

Région de travail	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Edmonton	16	8	50,0 %	*	*	*	*	7	43,8 %
Halifax	15	7	46,7 %	*	*	*	*	*	*
Montréal	33	18	54,5 %	*	*	*	*	16	48,5 %
Ottawa	757	383	50,6 %	9	1,2 %	83	11,0 %	183	24,2 %
Vancouver	18	9	50,0 %	*	*	*	*	11	61,1 %
Total	839	425	50,7 %	10	1,2 %	91	10,8 %	218	26,0 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 3 — Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieurs	12	*	*	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	198	115	58,1 %	*	*	25	12,6 %	20	10,1 %
Professionnels	512	247	48,2 %	*	*	55	10,7 %	176	34,4 %
Personnel semi-professionnel et technique	22	6	27,3 %	*	*	*	*	*	*
Superviseurs	3	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	49	26	53,1 %	*	*	*	*	7	14,3 %

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Personnel de bureau	43	24	55,8 %	*	*	*	*	9	20,9 %
Total	839	425	50,7 %	10	1,2 %	91	10,8 %	218	26,0 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 4a — Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Tous les postes	839	425	50,7 %	53,4 %	94,8 %	100,0 %+
Cadres supérieurs	12	*	50,0 %	42,2 %	100,0 %+	100,0 %+
Cadres intermédiaires et autres cadres	198	115	58,1 %	43,4 %	100,0 %+	100,0 %+
Professionnels	512	247	48,2 %	53,3 %	90,4 %	93,4 %
Personnel semi-professionnel et technique	22	6	27,3 %	34,1 %	80,0 %	94,7 %
Superviseurs	3	*	*	62,5 %	*	*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Personnel administratif et de bureau principal	49	26	53,1 %	77,7 %	68,3 %	100,0 %+
Personnel de bureau	43	24	55,8 %	85,5 %	65,3 %	68,3 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 4b — Représentation des femmes selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2024

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Gestionnaires d'audit	130	76	58,5 %	40,5 %	100,0 %+	100,0 %+

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Auditrices et auditeurs d'états financiers	250	112	44,8 %	55,5 %	80,7 %	83,5 %
Auditrices et auditeurs de performance	135	70	51,9 %	58,6 %	88,5 %	88,1 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 5a — Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Tous les postes	839	10	1,2 %	3,6 %	33,3 %	45,9 %
Cadres supérieurs	12	*	*	6,5 %	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	198	*	*	5,0 %	*	64,0 %
Professionnels	512	*	*	2,9 %	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	22	*	*	2,6 %	*	*
Superviseurs	3	*	*	4,5 %	*	*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Personnel administratif et de bureau principal	49	*	*	3,6 %	*	*
Personnel de bureau	43	*	*	4,6 %	*	*

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 5b — Représentation des Autochtones selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2024

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Gestionnaires d'audit	130	*	*	6,3 %	*	*
Auditrices et auditeurs d'états financiers	250	*	*	1,5 %	*	*
Auditrices et auditeurs de performance	135	*	*	6,4 %	*	*

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 6a — Représentation des personnes en situation de handicap selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Tous les postes	839	91	10,8 %	8,1 %	100,0 %+	100,0 %+
Cadres supérieurs	12	*	*	5,0 %	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	198	25	12,6 %	5,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Professionnels	512	55	10,7 %	8,9 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel semi-professionnel et technique	22	*	*	7,6 %	*	*
Superviseurs	3	*	*	27,5 %	*	*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Personnel administratif et de bureau principal	49	*	*	10,0 %	*	*
Personnel de bureau	43	*	*	9,3 %	*	*

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 6b — Représentation des personnes en situation de handicap selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2024

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Gestionnaires d'audit	130	14	10,8 %	5,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Auditrices et auditeurs d'états financiers	250	19	7,6 %	8,9 %	85,4 %	90,8 %
Auditrices et auditeurs de performance	135	21	15,6 %	8,9 %	100,0 %+	100,0 %+

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 7a — Représentation des membres d’une minorité visible selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi	Ensemble de l’effectif	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Tous les postes	839	218	26,0 %	18,5 %	100,0 %+	100,0 %+
Cadres supérieurs	12	*	*	5,9 %	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	198	20	10,1 %	10,5 %	96,2 %	92,7 %
Professionnels	512	176	34,4 %	21,9 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel semi-professionnel et technique	22	*	*	19,3 %	100,0 %+	100,0 %+
Superviseurs	3	*	*	13,3 %	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	49	7	14,3 %	12,9 %	100,0 %+	100,0 %+

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Personnel de bureau	43	9	20,9 %	19,5 %	100,0 %+	93,5 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 7b — Représentation des membres du personnel racisés selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2024

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2023)
Gestionnaires d'audit	130	8	6,2 %	6,8 %	91,2 %	100,0 %+
Auditrices et auditeurs d'états financiers	250	99	39,6 %	29,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Auditrices et auditeurs de performance	135	49	36,3 %	9,9 %	100,0 %+	100,0 %+

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 8a — Embauches selon le groupe désigné
(Comprend toutes les embauches depuis le début de l’exercice retenu)

Au 31 mars 2024

Embauche exprimée en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d’Autochtones	Pourcentage d’Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Tous les postes	100	52	52,0 %	*	*	14	14,0 %	34	34,0 %
Disponibilité au sein de la population active	Sans objet	Sans objet	53,4 %	Sans objet	3,6 %	Sans objet	8,0 %	Sans objet	18,2 %
Embauche exprimée en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active	Sans objet	Sans objet	97,4 %	Sans objet	*	Sans objet	100,0 %+	Sans objet	100,0 %+

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées.

En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l’arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 8b — Embauches selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

(Comprend toutes les embauches depuis le début de l’exercice retenu)

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi	Ensemble de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d’Autochtones	Pourcentage d’Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieurs	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	13	*	53,8 %	*	*	*	*	6	46,2 %
Professionnels	57	31	54,4 %	*	*	7	19,4 %	21	36,8 %
Personnel semi-professionnel et technique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Superviseurs	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	13	*	*	*	*	*	*	*	*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Personnel de bureau	10	7	70,0 %	*	*	*	*	*	*
Total	100	52	52,0 %	*	*	14	14,0 %	34	34,0 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 9a — Promotions selon le groupe désigné
 (Comprend toutes les promotions depuis le début de l’exercice retenu, y compris celles des personnes qui ont quitté le BVG depuis)

Au 31 mars 2024

	Ensemble de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d’Autochtones	Pourcentage d’Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Total de l’effectif au 31 mars 2024	839	425	50,7 %	10	1,2 %	91	10,8 %	218	26,0 %
Taux de promotion	134	77	57,5 %	*	*	16	11,9 %	31	23,1 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées.

Les données comprennent les promotions et les reclassifications. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l’arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 9b — Promotions selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi
 (Comprend toutes les promotions depuis le début de l’exercice retenu, y compris celles des personnes qui ont quitté le BVG depuis)

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi	Ensemble de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d’Autochtones	Pourcentage d’Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieurs	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31	14	45,2 %	*	*	*	*	*	19,4 %
Professionnels	80	51	63,8 %	*	*	11	13,8 %	*	27,5 %
Personnel semi-professionnel et technique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Superviseurs	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	8	*	*	*	*	*	*	*	*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Personnel de bureau	11	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	134	77	57,5 %	*	*	*	11,9 %	31	*

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les données comprennent les promotions et les reclassifications. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 10a — Départs selon le groupe désigné

Au 31 mars 2024

Taux d’attrition	Ensemble de l’effectif	Pourcentage de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d’Autochtones	Pourcentage d’Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Total de l’effectif au 31 mars 2024	839	Sans objet	425	50,7 %	10	1,2 %	91	10,8 %	218	26,0 %
Nombre	54	6,4 %	24	44,4 %	*	*	*	*	16	29,6 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées.

Tableau 10b — Départs selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2024

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieurs	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12	7	58,3 %	*	*	*	*	*	*
Professionnels	32	14	43,8 %	*	*	*	*	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Superviseurs	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'Autochtones	Pourcentage d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Personnel administratif et de bureau principal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Personnel de bureau	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	54	24	44,4 %	*	*	*	*	16	29,6 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Tableau 11 — Répartition de l’effectif selon le groupe désigné et l’échelle de rémunération

Au 31 mars 2024

Échelle de rémunération	Ensemble de l’effectif	Pourcentage de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné	Nombre d’Autochtones	Pourcentage d’Autochtones	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné
Moins de 50 000 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
De 50 000 \$ à 74 999 \$	109	13,0 %	54	49,5 %	12,7 %	*	*	*	13	11,9 %	14,3 %	33	30,3 %	15,1 %
De 90 000 \$ à 99 999 \$	180	21,5 %	98	54,4 %	23,1 %	*	*	*	17	9,4 %	18,7 %	55	30,6 %	25,2 %
De 100 000 \$ à 149 999 \$	370	44,1 %	174	47,0 %	40,9 %	*	*	*	41	11,1 %	45,1 %	114	30,8 %	52,3 %
Plus de 150 000	180	21,5 %	99	55,0 %	23,3 %	*	*	*	20	11,1 %	22,0 %	16	8,9 %	7,3 %
Total	839	100 %	425	50,7 %	100 %	10	1,2 %	100 %	91	10,8 %	100 %	218	26,0 %	100 %

* Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées.